

SOMMAIRE

1. Marseille Saint Mauron : l'insécurité impose la fermeture du site 1
2. Un sondage VOICE-UP qui sert d'indicateur de Part Variable. 2
3. New Lannion 2029 : Un nouveau chantier immobilier en Bretagne 2
4. Les Activités Sociales du CSE OW en 2026 3

Marseille Saint Mauron : l'insécurité impose la fermeture du site.

Des positions de travail « dangereuses »

La découverte d'impacts de balles sur les murs et à travers les vitrages du bâtiment D a été un vrai choc pour les salariés du site. La **CSSCT OINIS** a déposé dès le **8 janvier 2026** un **Danger Grave Imminent** pour demander des mesures de protection immédiates et permettre le droit de retrait des salariés.

Après plusieurs revirements, l'entreprise a finalement pris la décision de fermer ce site aux activités tertiaires et rechercher un autre site pour le personnel (près de 1000 salariés concernés).

Un site technique stratégique rénové à grands frais...

Après avoir rénové ce bâtiment historique à grands frais, l'entreprise se voit dans l'obligation de redéployer ses salariés sur d'autres bâtiments pour cause d'insécurité avérée.

En attendant le choix du ou des nouveaux sites tertiaires, le télétravail et le coworking seront privilégiés. Seuls les équipements et salles techniques resteront accessibles avec des procédures particulières d'accès.

Intervention des élus CFE-CGC :

Face à une situation compliquée et aux risques encourus, la **CSSCT OINIS** a déposé un **Danger Grave Imminent** et sollicité l'**Inspection du Travail** pour obtenir des actions concrètes de protection des salariés.

La **Direction de la DO GSE** a fini par prendre la décision qui s'imposait : **mettre en sécurité les salariés sur d'autres sites Orange de Marseille**. Cette décision reconnaît les alertes portées de longue date par la CFE-CGC Orange.

Depuis le début, notre syndicat a agi de manière constante, argumentée et responsable, en s'appuyant sur les faits, le droit, pour exiger une solution structurelle.

La **CFE-CGC Orange** poursuivra son action pour que **cette décision se traduise rapidement par des mesures concrètes, sécurisées et durables**.



Un sondage VOICE-UP qui sert d'indicateur de Part Variable.

De l'étonnement ... à l'indignation

Comment ne pas être étonné ou même choqué d'apprendre qu'un **sondage d'opinion** des salariés puisse servir au calcul des **Parts Variables Managériales** ?

Un taux attendu de **participation minimum fixé à 58%** et des **scores de 75% de réponses positives sur 5 critères** semble être la dernière trouvaille pour améliorer coûte que coûte les indicateurs de l'entreprise. Une partie de ce score influera directement sur la part Division de la PVM des salariés.

Voici les questions impactant la PVM des salariés :

Q1 : Je suis fier de travailler pour mon entreprise

Q2 : Mon travail me donne un sentiment d'accomplissement

Q12 : Je suis motivé pour aller au-delà de ce qu'on attend de moi

Q45 : Je recommanderais mon entreprise

Q46 : Je choisirais de rester même avec la même offre ailleurs

Action des élus CFE-CGC :

Pour la Direction Orange, influencer l'opinion des salariés semble être le dernier recours pour améliorer les indicateurs les plus faibles constatés lors de la précédente campagne VOICE-UP.

La CFE-CGC Orange déplore ces méthodes qui discréditent une fois de plus les indicateurs retenus par l'entreprise. **L'enquête triennale CNPS portée par les syndicats a rendu une vision « un peu » différente de l'opinion salariale... sans doute trop proche de la réalité pour la Direction.**

New Lannion 2029 : Un nouveau chantier immobilier en Bretagne

Nos collègues OINIS de Lannion (Bretagne) attendaient cette rénovation depuis plus de 10 ans...Maintes fois annoncé et plusieurs fois reporté, c'est maintenant acté et lancé ! Mais les élus ont vite compris qu'il s'agissait d'appliquer le principe du « bureau dynamique » à la mode « Orange »...

Stratégie immobilière axée sur un taux de partage

Nos équipes OINIS seront situées au RdC du bâtiment LA1 qui sera « rénové ». Le bâtiment neuf construit sur l'actuel parking accueillera les autres entités INNOV, DTSI, DOGO...

Avec seulement **32 places pour 47 salariés OINIS (+2 externes)**, les élus dénoncent une fois de plus le **manque de place, des locaux inadaptés à leurs activités** (beaucoup de réunion Teams) et le recours **obligatoire au télétravail**.

Des besoins spécifiques OINIS non pris en compte

Conversations téléphoniques, forte utilisation de la visio, taux de présence sur site important, équipes partagées, progression

des effectifs... les besoins spécifiques OINIS ne semblent pas avoir été pris en compte par l'équipe immobilière. **Il faudra que les métiers s'adaptent coûte que coûte à ce nouvel environnement de travail standardisé et partagé.**

Action des élus CFE-CGC :

Les élus alertent la Direction OINIS et regrettent que cette occasion de disposer de **nouveaux locaux performants** et adaptés au travail d'OINIS **soit précipitée et standardisée**.

Avec des effectifs OINIS multipliés par 4 entre 2013 et 2025, les élus craignent que les 32 positions de travail **limitent le développement et donc les possibilités d'évolution et de recrutements d'OINIS Lannion**.

Face à ce constat, les élus CFE-CGC ont demandé une **expertise technique sur le bâtiment OINIS LA1** afin d'obtenir les vrais chiffres des **surfaces disponibles** et les **différents aménagements « dynamiques »** prévus et leur **adéquation avec l'activité** de nos équipes OINIS.



Les Activités Sociales du CSE OW en 2026

Des prestations 2026 ... sans surprises

Le sondage ASC que vous avez reçu aurait pu permettre de recueillir vos attentes pour 2026. Mais après 2 ans de mandat, recueillir l'avis des salariés semble bien tardif d'autant plus que **le programme CFDT est répété chaque année** (et cela depuis une dizaine d'années en fait), sans évolutions, sans réflexion et sans changements

Ouverture du Compte Familial 2026 : mi-février

Grâce aux élus CFE-CGC, vos droits ouvriront **mi-février** au lieu de **mi-mars** comme le voulait la CFDT. Cette avancée a sans doute été provoqué par la publication de notre **Tableau Magique 2026** qui propose une répartition plus profitable de la dotation ASC aux salariés Orange Wholesale.

Une proposition CFE-CGC qualifiée de « fantastique »

La politique ASC de la CFE-CGC est simple : redistribuer au maximum cette dotation dans le compte Familial.

Notre proposition repose sur la redistribution de la **dotation de l'entreprise**, à savoir **3,1M€** annuels en **maximisant le Compte Familial** avec près de **82% de cette somme soit 2.5M€** contre **54% et 17M€** pour la proposition CFDT.

Pourquoi la CFDT propose chaque année d'utiliser notre **dotation ASC** pour payer des frais d'autres CSE via la taxe CSEC : colonies de vacances pour les enfants des autres CSE, des subventions à des Associations « historiques », des chèques vacances pour les retraités, la liste est longue... (à financer...)?

C'est juste une question d'arithmétique...

Redistribuer directement 82% de notre dotation annuelle soit un budget de **940€** par salarié versus **640€** pour la **proposition CFDT**, tout en conservant des prestations sociales en propre : aides scolarité, actions sociales et activités collectives sur notre périmètre : **c'est possible, c'est juste une question d'arithmétique... et de volonté.**

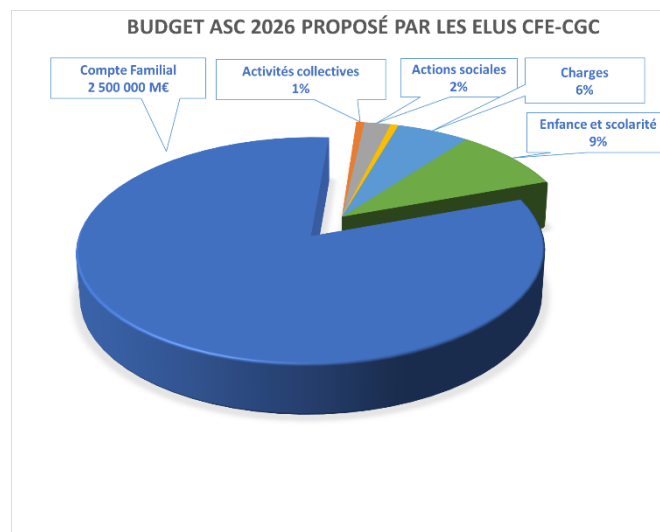
En 2026 ... rien ne changera...

A l'issue d'un vote sur le Compte Familial 2026, les élus majoritaires CFDT CGT SUD FO ont reconduit le programme ASC habituel depuis une dizaine d'années avec quelques dizaines d'euros sur le Compte Familial pour faire passer la pilule...

La proposition de répartition des élus CFE-CGC

Simplifier l'offre ASC, maximiser le Compte Familial, un QF basé sur la bande CCNT et limiter les multiples prestations, les « donations » et autres charges inutiles.

A vous de comparer les dotations qu'il serait possible de mettre en œuvre :



Compte Familial CFE-CGC 2026

CCNT	dotation par Salarié	+ part enfant supp
C	1060	245
D	980	245
DBIS	900	245
E	800	245
F	730	245
G	390	245